



Consejo de Administración

353.ª reunión, Ginebra, 10-20 de marzo de 2025

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 27 de febrero de 2025

Original: inglés

Composición y estructura del personal de la OIT al 31 de diciembre de 2024

Informe sobre la diversidad

Resumen: De conformidad con la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y el Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, en este documento se presenta información sobre la composición y la estructura del personal de la Oficina al 31 de diciembre de 2024. En él, se proporciona una visión de conjunto de la composición y la estructura del personal de la OIT con información específica sobre el género, la diversidad geográfica y la edad, así como datos sobre contratación y movilidad.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: [GB.350/PFA/10](#); [GB.347/PFA/INF/7](#); [GB.344/PFA/INF/5 \(Rev. 2\)](#), [GB.350/PFA/INF/6](#), [GB.353/PFA/INF/7](#).

► Índice

	Página
Introducción.....	5
1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT	5
1.1. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación.....	6
1.2. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, grado y tipo de contrato.....	7
1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio.....	8
2. Jubilaciones previstas (personal de plantilla).....	10
3. Diversidad geográfica	11
3.1. Distribución de la totalidad del personal, por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación.....	12
3.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación)	15
4. Diversidad de género	22
4.1. Distribución del personal por género, de septiembre de 2022 a diciembre de 2024.....	23
4.2. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación	25
4.3. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla).....	29
5. Contratación y movilidad del personal	32
5.1. Anuncios de puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos, 2021-2024 (personal de plantilla).....	32
5.2. Composición del personal nombrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores (personal de plantilla)	34
5.3. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de los pasantes, por país y región de origen	35
5.4. Movilidad del personal (personal de plantilla).....	37
6. Supervisión y seguimiento	37

► **Introducción**

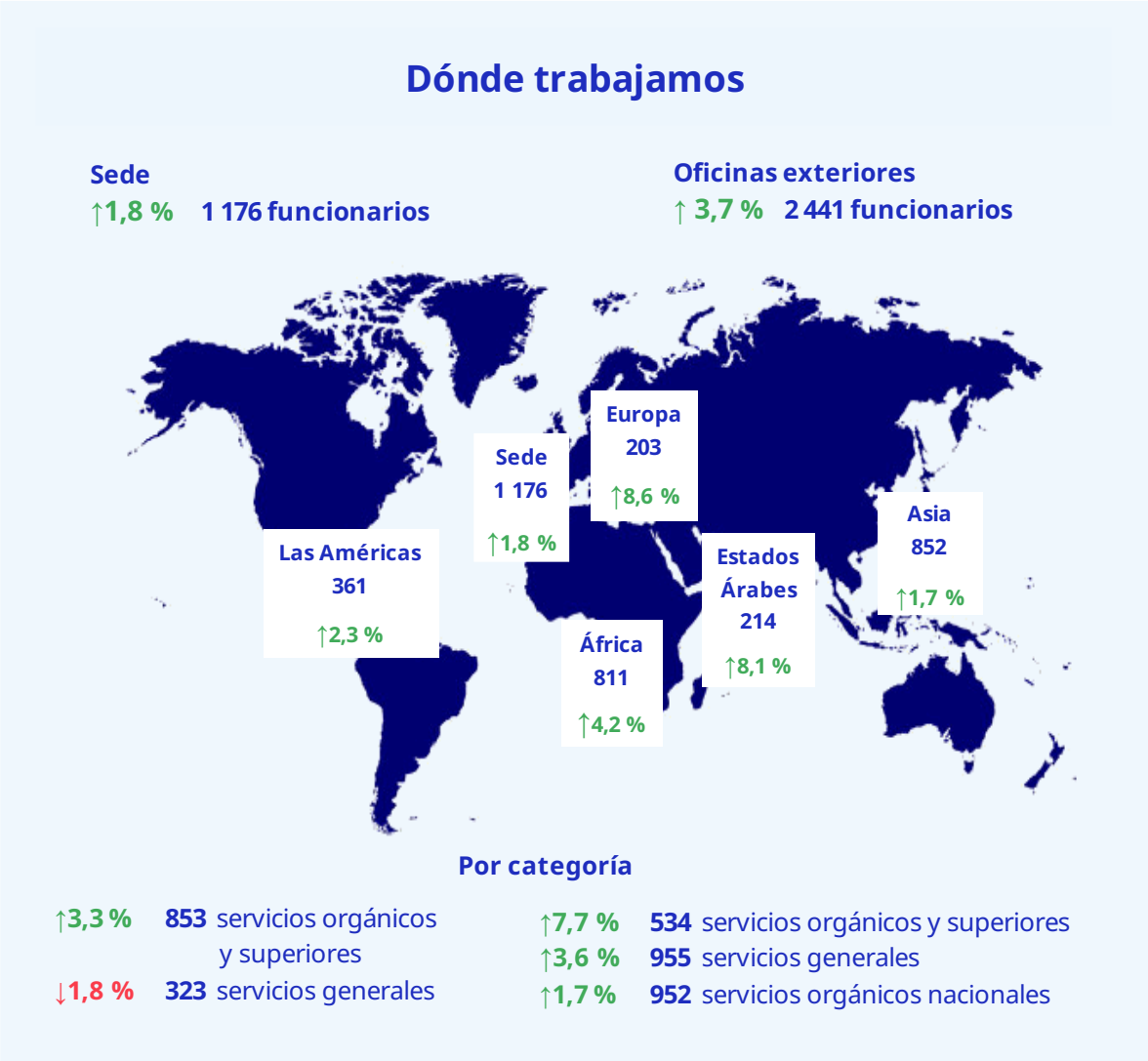
- 1. En este documento, se presenta información sobre la composición y la estructura de la fuerza de trabajo de la Oficina al 31 de diciembre de 2024. En él, se exponen los principales cambios que se han producido en la fuerza de trabajo de la OIT en 2024, de acuerdo con los movimientos generales y las rotaciones anuales de personal en la Oficina.

► **1. Visión de conjunto de la composición de la fuerza de trabajo de la OIT**

- 2. Al 31 de diciembre de 2024, la OIT contaba con un total de 3 617 funcionarios, lo que supone un aumento global del 3,1 por ciento con respecto a 2023.
- 3. El número total de funcionarios contratados con cargo al presupuesto ordinario aumentó un 1,7 por ciento, tras un descenso del 2,2 por ciento el año anterior. El número de funcionarios contratados con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo aumentó un 4,3 por ciento, lo cual supone un repunte tras haberse reducido un 3 por ciento en 2023.
- 4. Las categorías de servicios orgánicos y superiores experimentaron el mayor aumento, tanto entre los funcionarios contratados con cargo al presupuesto ordinario como entre los contratados en el marco de la cooperación para el desarrollo (4,6 por ciento y 5,5 por ciento, respectivamente).



5. El número de funcionarios adscritos a oficinas exteriores aumentó un 3,7 por ciento, con incrementos en todas las regiones.



1.1. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, lugar de destino, tipo de contrato y fuente de financiación

6. De los 3 617 funcionarios de la OIT, 1 387 pertenecían a las categorías de servicios orgánicos y superiores (todas las fuentes de financiación), lo que supone un aumento del 4,9 por ciento con respecto al año anterior. En 2024, los funcionarios de grado P.5 y superiores representaban el 31,3 por ciento de esta categoría (31,5 por ciento en 2023), mientras que los funcionarios de las categorías P.1 a P.4 representaban el 68,6 por ciento (68,5 por ciento en 2023).
7. La OIT contaba con 2 230 funcionarios en las categorías de servicios generales y servicios orgánicos nacionales (todas las fuentes de financiación), de los cuales 1 907 (85,5 por ciento) trabajaban en las regiones.

► Cuadro 1

Categoría y lugar de destino del personal	Funcionarios en activo							
	Personal de plantilla			(2023)	Personal de cooperación para el desarrollo*	(2023)	Total	(2023)
	DD	SLT	Subtotal					
Sede								
Servicios orgánicos y superiores (P)	335	271	606	(585)	247	(241)	853	(826)
Servicios generales (G)	43	239	282	(293)	41	(36)	323	(329)
Subtotal	378	510	888	(878)	288	(277)	1 176	(1 155)
Oficinas exteriores								
Servicios orgánicos y superiores (P)	169	93	262	(245)	272	(251)	534	(496)
Servicios orgánicos nacionales (P)	79	62	141	(146)	811	(790)	952	(936)
Servicios generales (G)	110	258	368	(362)	587	(560)	955	(922)
Subtotal	358	413	771	(753)	1 670	(1 601)	2 441	(2 354)
Total	736	923	1 659	(1 631)	1 958	(1 878)	3 617	(3 509)

* Puestos financiados con cargo a fondos de cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.

DD = duración determinada. SLT = sin límite de tiempo.

1.2. Distribución de la totalidad del personal, por categoría, grado y tipo de contrato

► Cuadro 2

Categoría y grado	Funcionarios en activo			Total
	Personal de plantilla		Personal de cooperación para el desarrollo*	
	DD	SLT	Subtotal	
Servicios orgánicos y superiores				
DG	1		1	1
DGA	1		1	1
SDG	11		11	11
D.2	9	14	23	1 24
D.1	31	35	66	2 68
DIR	5		5	5

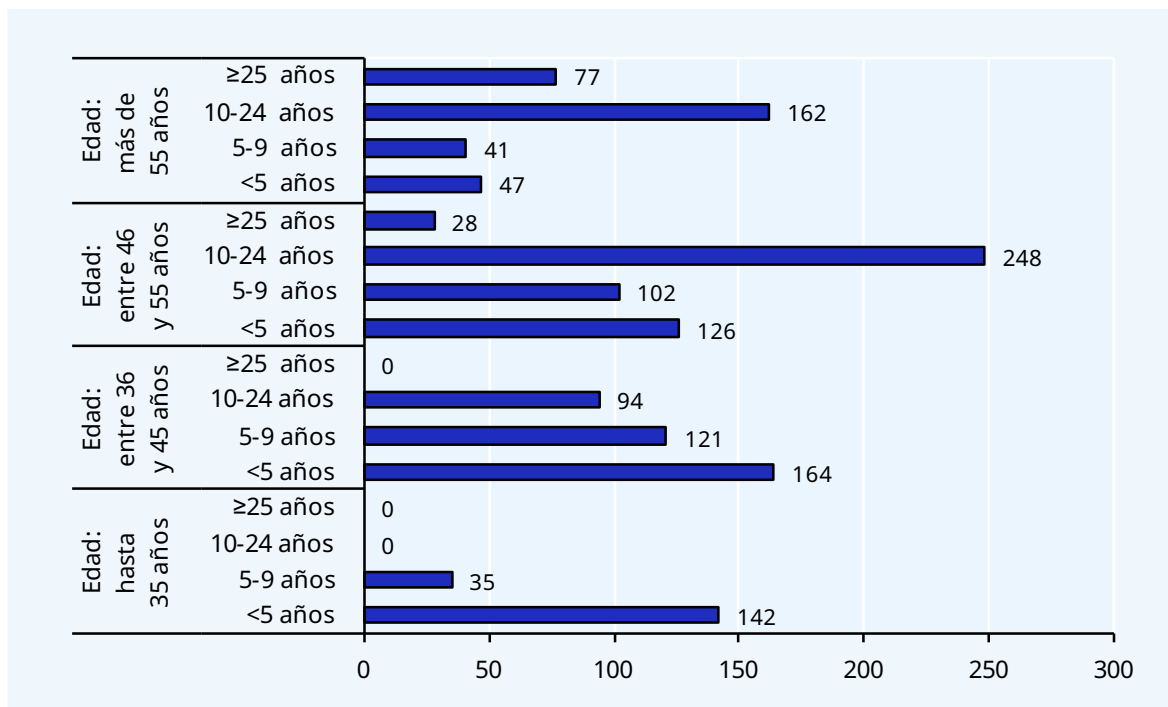
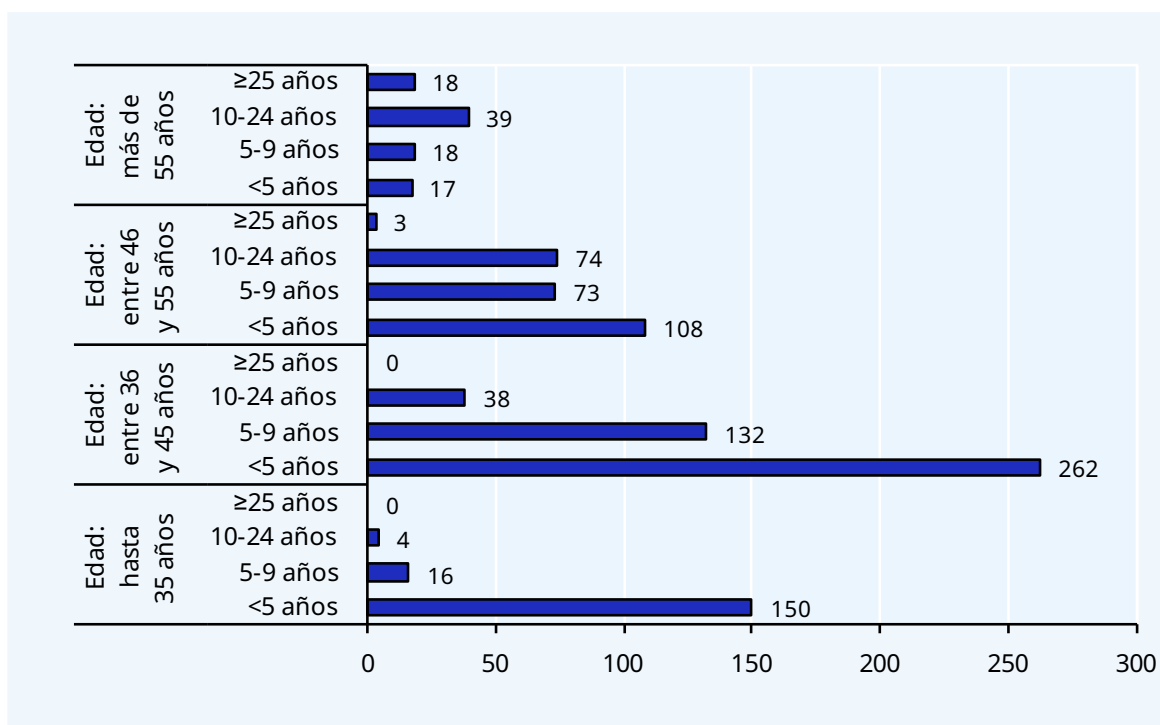
Categoría y grado	Funcionarios en activo				
	Personal de plantilla			Personal de cooperación para el desarrollo*	Total
	DD	SLT	Subtotal		
P.5	97	163	260	65	325
P.4	191	104	295	186	481
P.3	113	46	159	155	314
P.2	38	2	40	98	138
P.1	7		7	12	19
Total	504	364	868	519	1 387
Servicios orgánicos nacionales					
CORR	11		11		11
NC		9	9	22	31
NB	34	31	65	335	400
NA	34	22	56	454	510
Total	79	62	141	811	952
Servicios generales					
G.7	1	75	76	25	101
G.6	50	184	234	163	397
G.5	63	141	204	262	466
G.4	22	48	70	59	129
G.3	11	32	43	23	66
G.2	6	17	23	94	117
G.1				2	2
Total	153	497	650	628	1278
Total general	736	923	1 659	1 958	3 617

* Puestos financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo, los Ingresos de Apoyo a los Programas, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y otros recursos extrapresupuestarios.

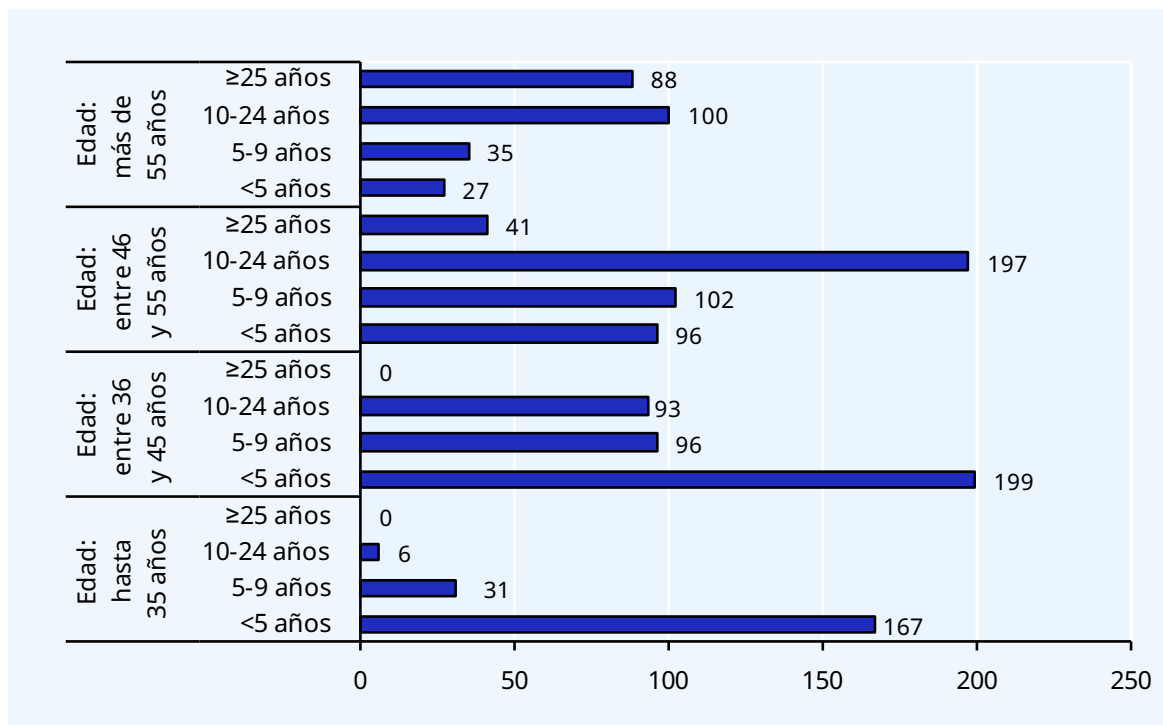
DD = duración determinada. SLT = sin límite de tiempo.

1.3. Distribución del personal por edad y años de servicio

8. Al 31 de diciembre de 2024, el promedio de edad del personal de la OIT (en todas las categorías) era de 46 años, y el promedio de tiempo de servicio era de 8,9 años. El promedio de edad del personal en las categorías de servicios orgánicos y superiores era de 47,6 años, mientras que el promedio de edad del personal en las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales era de 46,2 años y 43,5 años, respectivamente. En los tres gráficos que figuran a continuación se muestran las estadísticas pormenorizadas del personal, desglosadas por edad y años de servicio.

► **Gráfico 1. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos, por edad y años de servicio**► **Gráfico 2. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos nacionales, por edad y años de servicio**

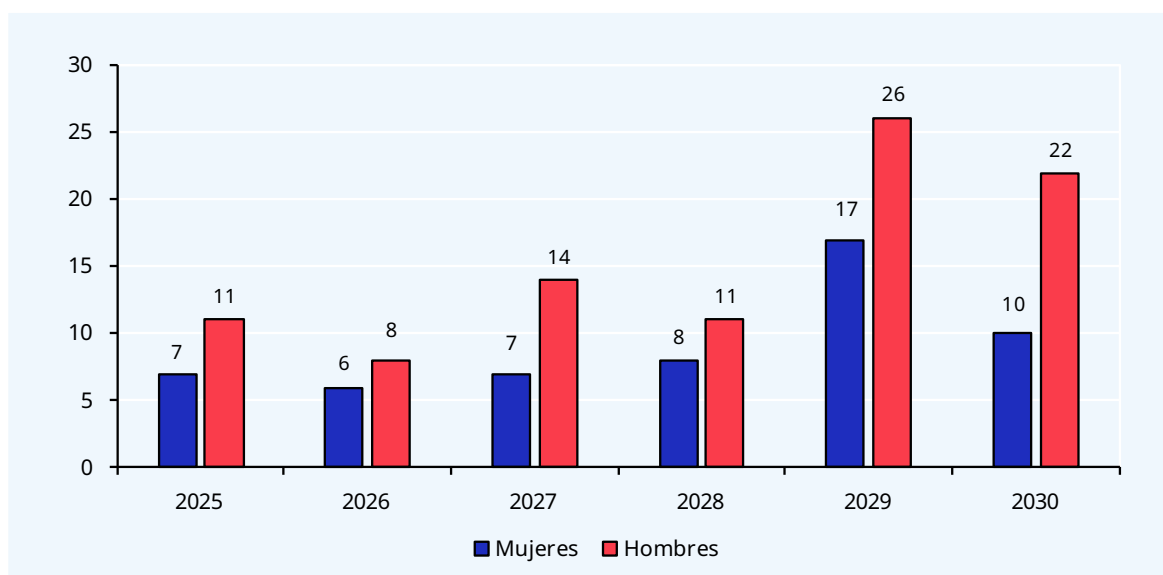
► **Gráfico 3. Distribución del personal de la categoría de servicios generales, por edad y años de servicio**



► 2. Jubilaciones previstas (personal de plantilla)

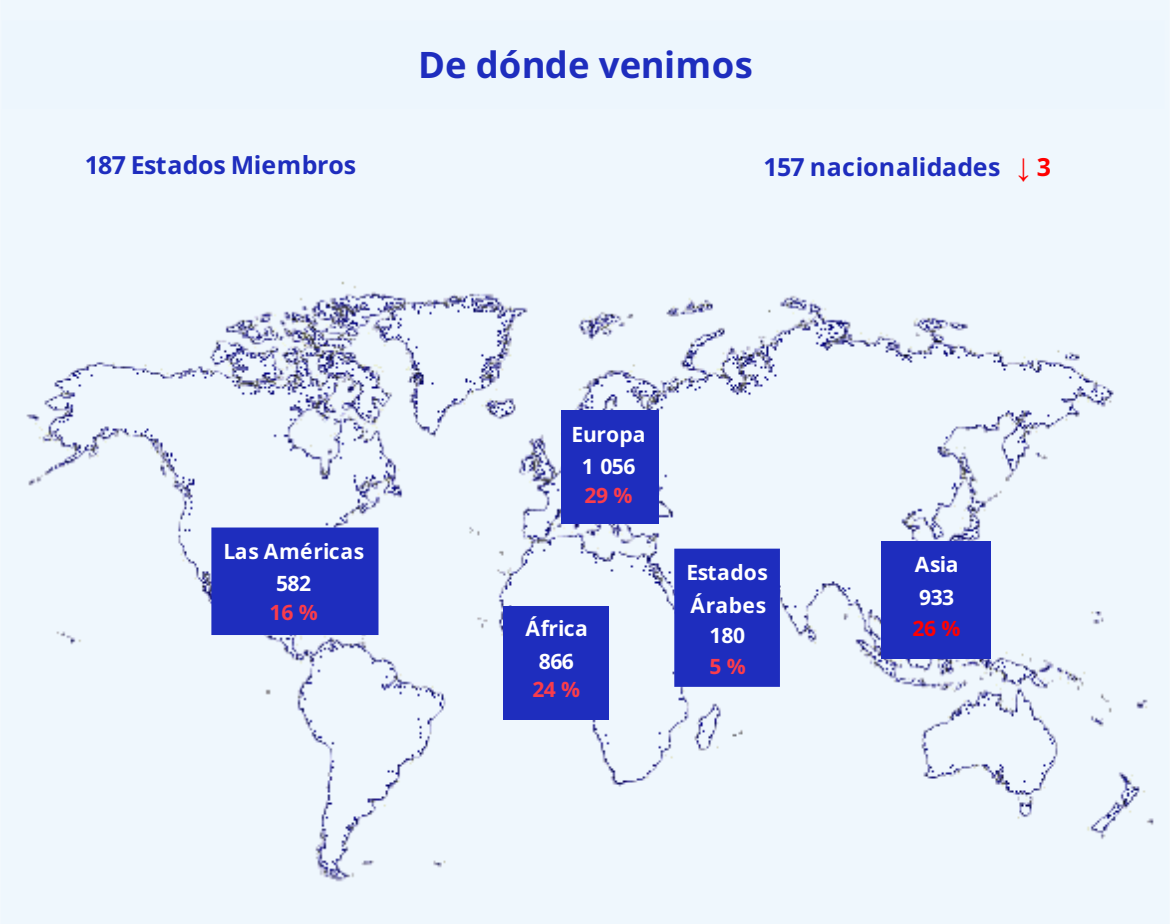
9. Hay 149 miembros del personal de plantilla que alcanzarán la edad de jubilación obligatoria a finales de 2030. Cuando es posible anticipar la liberación de un puesto, la Oficina se asegura de que el proceso de contratación y selección se lleve a cabo antes de la partida del titular.

► **Gráfico 4. Jubilaciones en las categorías de servicios orgánicos y superiores (personal de plantilla)**



► 3. Diversidad geográfica

10. En 2024, tres países pasaron a estar representados en la Oficina, mientras que seis países que estaban representados en 2023 ya no lo están. Ello se refiere al conjunto de la fuerza de trabajo de la OIT, incluido el personal contratado localmente o con cargo a proyectos de cooperación para el desarrollo.
- **De dónde venimos:** se ha reducido ligeramente el número de nacionalidades representadas en la Oficina entre los 187 Estados Miembros, de 160 a 157¹.



2024		(2023)
Países que han pasado a estar representados		Países que han pasado a estar representados
Kiribati		Belice
Samoa		Chipre
Islas Salomón		Eswatini
Países que ya no están representados		Qatar
Barbados	Guinea Ecuatorial	Vanuatu
Belice	Gambia	Países que ya no están representados
Djibouti	Liberia	Samoa

¹ Las comparaciones se basan en todos los casos en datos del año anterior, es decir, 2023.

3.1. Distribución de la totalidad del personal, por región de origen, grado, tipo de contrato y fuente de financiación

► Cuadro 3. África

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DG	1		1		1
SDG	2		2		2
D.2		2	2		2
D.1	6	5	11		11
P.5	22	10	32	9	41
P.4	36	8	44	41	85
P.3	8	5	13	24	37
P.2	3	1	4	13	17
P.1	1		1		1
NC		3	3	9	12
NB	8	9	17	141	158
NA	5	9	14	115	129
G.7		13	13	3	16
G.6	19	37	56	78	134
G.5	12	30	42	65	107
G.4	2	4	6	6	12
G.3	5	13	18	11	29
G.2	3	7	10	61	71
G.1				1	1
Total	133	156	289	577	866

► Cuadro 4. Las Américas

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
DGA	1		1		1
SDG	2		2		2
D.2	1	2	3	1	4
D.1	9	7	16	1	17
P.5	26	31	57	14	71

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
P.4	43	30	73	32	105
P.3	20	11	31	27	58
P.2	13		13	11	24
P.1	2		2	5	7
NC		3	3	2	5
NB	6	9	15	25	40
NA	7	5	12	63	75
G.7	1	15	16	6	22
G.6	9	24	33	9	42
G.5	13	25	38	39	77
G.4	2	9	11	10	21
G.3	1	5	6		6
G.2				5	5
Total	156	176	332	250	582

► Cuadro 5. Estados Árabes

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	1		1		1
P.5	2	2	4	3	7
P.4	6	4	10	4	14
P.3	3	1	4	15	19
P.2				1	1
NB	1		1	25	26
NA	1	1	2	42	44
G.7		2	2		2
G.6	1	3	4	5	9
G.5	4	3	7	26	33
G.4				8	8
G.3	1		1	5	6
G.2		1	1	9	10
Total	20	17	37	143	180

► Cuadro 6. Asia y el Pacífico

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	2		2		2
D.2	2	3	5		5
D.1	2	7	9		9
P.5	13	29	42	14	56
P.4	18	15	33	33	66
P.3	15	3	18	30	48
P.2	9		9	28	37
P.1	2		2	3	5
NC		2	2	7	9
NB	13	13	26	122	148
NA	18	6	24	185	209
G.7		14	14	13	27
G.6	9	37	46	45	91
G.5	17	22	39	105	144
G.4	2	6	8	21	29
G.3	1	11	12	6	18
G.2	3	8	11	18	29
G.1				1	1
Total	126	176	302	631	933

► Cuadro 7. Europa

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
SDG	4		4		4
D.2	6	7	13		13
D.1	14	16	30	1	31
P.5	39	91	130	25	155
P.4	88	47	135	76	211
P.3	67	26	93	59	152
P.2	13	1	14	46	60
P.1	2		2	3	5
CORR	11		11		11

Categoría	Personal de plantilla		Subtotal	Personal de cooperación para el desarrollo	Total
	DD	SLT		DD	
NC		1	1	4	5
NB	6		6	22	28
NA	3	1	4	49	53
G.7		31	31	3	34
G.6	12	83	95	26	121
G.5	17	61	78	27	105
G.4	16	29	45	14	59
G.3	3	3	6	1	7
G.2		1	1	1	2
Total	301	398	699	357	1 056

3.2. Representación de los Estados Miembros (cuota aconsejable y nivel actual de representación)

11. La OIT es una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han establecido criterios y directrices específicos para medir la distribución geográfica de su personal de plantilla. En su informe a la Asamblea General correspondiente a 2024², la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) presentó los resultados de su reciente encuesta y puso de relieve que, de las 24 organizaciones afiliadas que respondieron, 18 carecían de unas directrices oficiales sobre la distribución geográfica del personal y 12 reconocían haber tropezado con dificultades para alcanzar los niveles deseados de diversidad geográfica. Asimismo, señaló el limitado alcance de los puestos afectados y las variaciones en los parámetros aplicados en el caso de las seis organizaciones que sí aplicaron los criterios y directrices establecidos. La CAPI hará un seguimiento de las mejores prácticas para aumentar la diversidad geográfica³ y anima a las organizaciones a publicar estadísticas más detalladas, como las expuestas en la sección 3.1 del presente informe, en las que se proporcione información sobre una muestra más amplia de personal, que abarque a funcionarios de todas las categorías y también a los financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios.
12. El nivel de representación de los Estados Miembros en la fuerza de trabajo de la OIT se determina únicamente sobre la base de los funcionarios internacionales de la categoría de servicios orgánicos que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, esto es, puestos de las categorías P, D y superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. El método utilizado para evaluar el nivel de representación de los Estados Miembros se basa en un sistema de *cuotas aconsejables* que la Secretaría de las Naciones Unidas introdujo en 1948 y que tiene por objeto establecer para cada Estado Miembro una horquilla de número de

² A/79/30.

³ Véase GB.353/PFA/INF/7 para obtener información detallada sobre las medidas adoptadas por la OIT en este ámbito durante 2024.

puestos dentro de la cual se consideraría a un país: a) «adecuadamente representado», b) «insuficientemente representado» (lo que también incluye «no representado») o c) «más que adecuadamente representado».

13. Para calcular la cuota aconsejable⁴ con objeto de definir el nivel actual de representación de cada país, la Oficina se basa en dos factores, a saber, el número total de Estados Miembros y la contribución presupuestaria prorrateada de cada Estado Miembro.

► **Cuadro 8. África**

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Angola	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Argelia	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Benin	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Botswana	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Burundi	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camerún	0	6	6	1-2	Más que adecuadamente representado
Chad	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Comoras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Congo	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Egipto	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Eritrea	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Eswatini	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Etiopía	0	4	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Gabón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Gambia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Ghana	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Guinea	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Guinea-Bissau	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Guinea Ecuatorial	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Kenya	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Lesotho	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Liberia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

⁴ En los cuadros 8 a 12, figuran las cuotas aconsejables calculadas al 31 de diciembre de 2024.

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Libia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Madagascar	3	0	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Malawi	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Malí	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Marruecos	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauricio	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Mauritania	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Mozambique	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Namibia	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Níger	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Nigeria	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
República Centroafricana	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
República Democrática del Congo	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
República Unida de Tanzania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Rwanda	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Santo Tomé y Príncipe	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Senegal	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Seychelles	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Sierra Leona	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Somalia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudáfrica	3	2	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Sudán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Sudán del Sur	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Togo	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Túnez	4	3	7	1-2	Más que adecuadamente representado
Uganda	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Zambia	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Zimbabwe	2	5	7	1-2	Más que adecuadamente representado

► **Cuadro 9. Las Américas**

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Antigua y Barbuda	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Argentina	12	7	19	4-6	Más que adecuadamente representado
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Barbados	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Belice	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Brasil	12	9	21	10-17	Más que adecuadamente representado
Canadá	14	10	24	14-23	Más que adecuadamente representado
Chile	2	5	7	2-4	Más que adecuadamente representado
Colombia	5	3	8	1-2	Más que adecuadamente representado
Costa Rica	5	4	9	1-2	Más que adecuadamente representado
Cuba	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Dominica	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Ecuador	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
El Salvador	2	3	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Estados Unidos de América	30	20	50	113-151	Insuficientemente representado
Granada	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Guatemala	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Guyana	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Haití	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Honduras	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Jamaica	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
México	7	4	11	6-11	Adecuadamente representado
Nicaragua	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Panamá	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Perú	8	7	15	1-2	Más que adecuadamente representado
República Dominicana	2	0	2	1-2	Adecuadamente representado
Saint Kitts y Nevis	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
San Vicente y las Granadinas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Santa Lucía	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Suriname	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Trinidad y Tabago	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Uruguay	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Venezuela (República Bolivariana de)	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado

► Cuadro 10. Estados Árabes

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Arabia Saudita	0	0	0	6-10	Insuficientemente representado
Bahrein	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Emiratos Árabes Unidos	0	0	0	3-5	Insuficientemente representado
Iraq	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Jordania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Kuwait	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Líbano	10	2	12	1-2	Más que adecuadamente representado
Omán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Qatar	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República Árabe Siria	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Yemen	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► Cuadro 11. Asia y el Pacífico

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Afganistán	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Australia	4	3	7	11-18	Insuficientemente representado
Bangladesh	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Camboya	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
China	3	12	15	79-105	Insuficientemente representado
Fiji	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Filipinas	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
India	5	14	19	5-9	Más que adecuadamente representado
Indonesia	1	2	3	3-5	Adecuadamente representado
Irán (República Islámica del)	1	1	2	2-3	Adecuadamente representado
Islas Cook	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Marshall	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Islas Salomón	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Japón	17	10	27	41-69	Insuficientemente representado
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Malasia	0	0	0	2-3	Insuficientemente representado
Maldivas	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Mongolia	2	1	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Myanmar	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Nepal	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Nueva Zelandia	2	0	2	2-3	Adecuadamente representado
Pakistán	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Palau	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Papua Nueva Guinea	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
República de Corea	2	5	7	13-22	Insuficientemente representado
República Democrática Popular Lao	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Samoa	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Singapur	0	1	1	3-4	Insuficientemente representado
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Tailandia	4	0	4	2-3	Más que adecuadamente representado
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Tonga	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Tuvalu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Vanuatu	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Viet Nam	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado

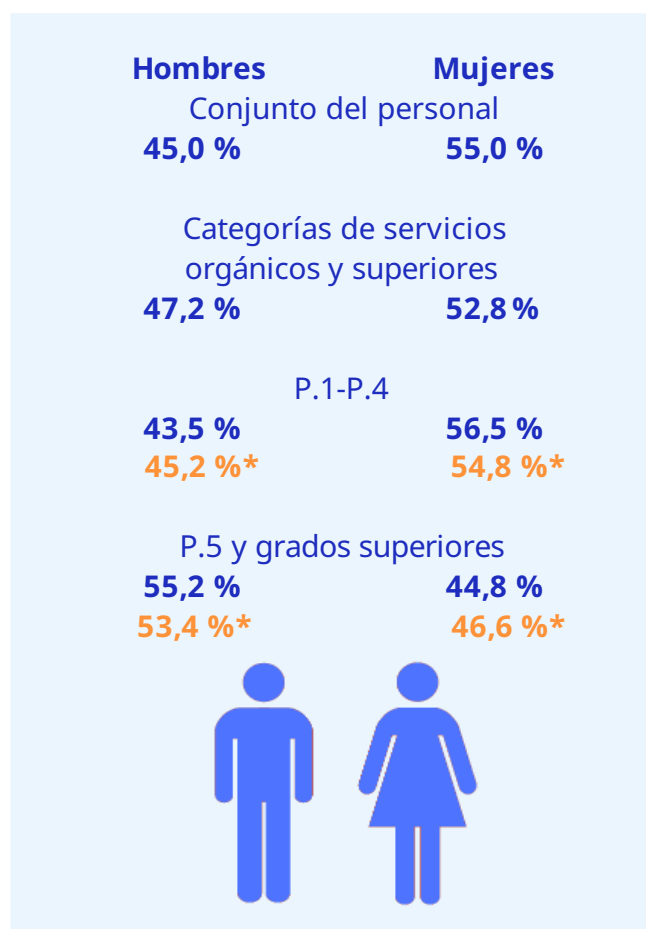
► Cuadro 12. Europa

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Albania	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Alemania	23	21	44	32-53	Adecuadamente representado
Armenia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Austria	0	1	1	4-6	Insuficientemente representado
Azerbaiyán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Belarús	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Bélgica	11	6	17	4-7	Más que adecuadamente representado
Bosnia y Herzegovina	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Bulgaria	3	1	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Croacia	2	2	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Chipre	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Chequia	0	1	1	2-3	Insuficientemente representado
Dinamarca	2	3	5	3-5	Adecuadamente representado
Eslovaquia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Eslovenia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
España	21	8	29	11-18	Más que adecuadamente representado
Estonia	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Federación de Rusia	6	2	8	10-16	Insuficientemente representado
Finlandia	4	3	7	2-4	Más que adecuadamente representado
Francia	32	51	83	22-37	Más que adecuadamente representado
Georgia	0	2	2	1-2	Adecuadamente representado
Grecia	2	2	4	2-3	Más que adecuadamente representado
Hungría	3	2	5	1-2	Más que adecuadamente representado
Islandia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Irlanda	2	3	5	2-4	Más que adecuadamente representado
Israel	1	1	2	3-5	Insuficientemente representado
Italia	22	19	41	16-27	Más que adecuadamente representado
Kazajstán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Kirguistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Letonia	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Lituania	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Luxemburgo	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Macedonia del Norte	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Malta	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Montenegro	0	1	1	1-2	Adecuadamente representado
Países Bajos	6	7	13	7-12	Más que adecuadamente representado
Noruega	1	4	5	4-6	Adecuadamente representado
Polonia	2	1	3	4-7	Insuficientemente representado
Portugal	7	4	11	2-3	Más que adecuadamente representado
Reino Unido	10	18	28	23-38	Adecuadamente representado
República de Moldova	1	3	4	1-2	Más que adecuadamente representado
Rumania	3	1	4	2-3	Más que adecuadamente representado
San Marino	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado
Serbia	1	2	3	1-2	Más que adecuadamente representado
Suecia	4	2	6	4-7	Adecuadamente representado
Suiza	7	8	15	6-10	Más que adecuadamente representado
Tayikistán	1	0	1	1-2	Adecuadamente representado
Türkiye	4	2	6	4-7	Adecuadamente representado
Turkmenistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

País de nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	Cuota aconsejable	Nivel actual de representación
Ucrania	1	1	2	1-2	Adecuadamente representado
Uzbekistán	0	0	0	1-2	Insuficientemente representado

► 4. Diversidad de género

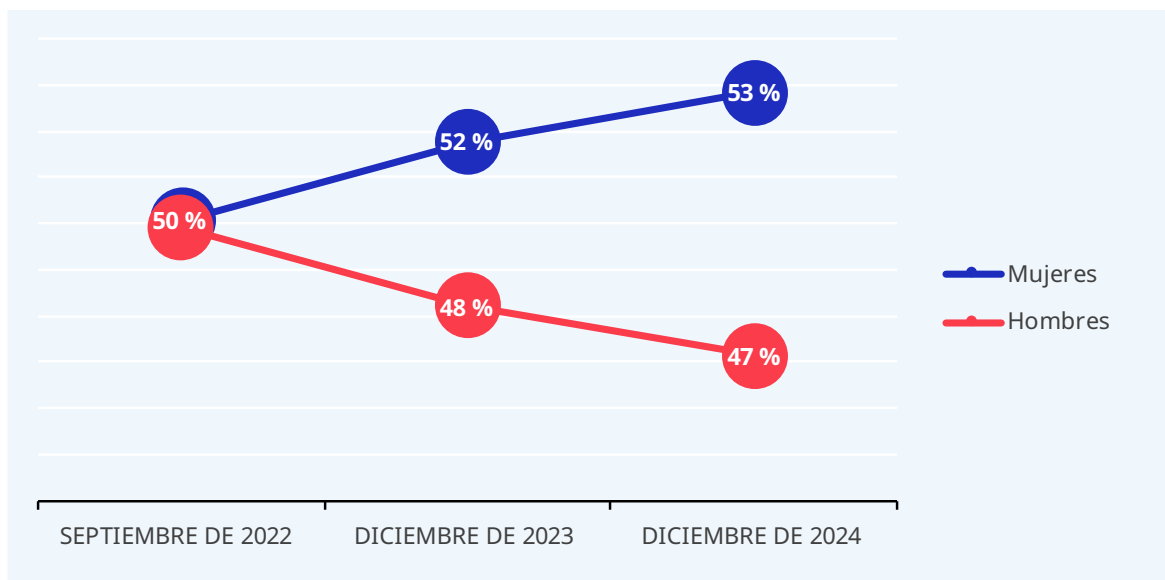


* Solo personal de plantilla.

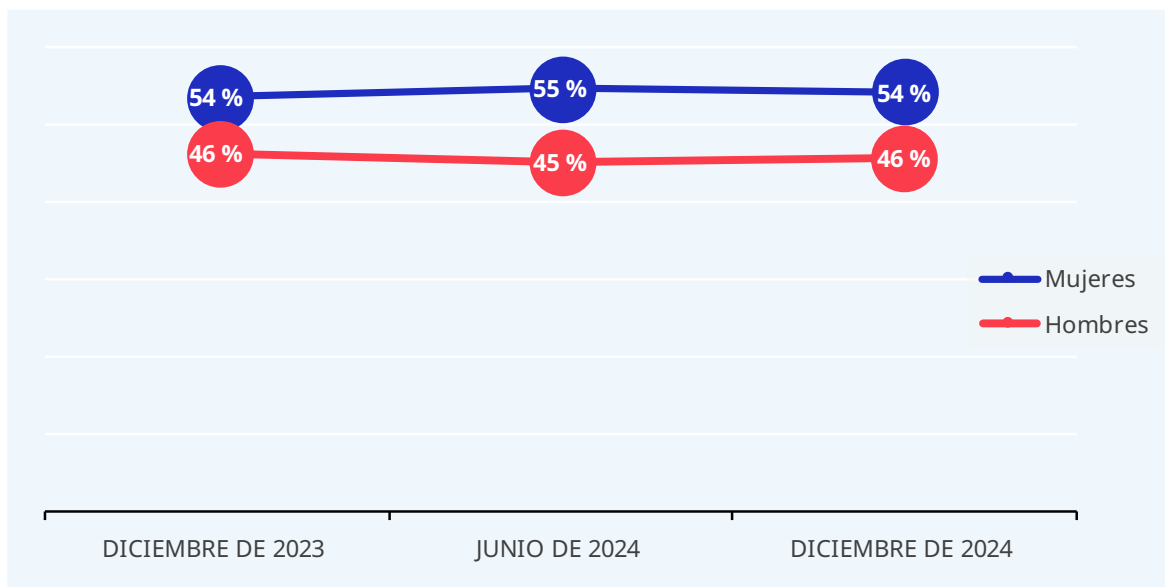
14. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 de la OIT y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 incluyen indicadores clave sobre el equilibrio de género entre el personal de la OIT, lo que destaca el compromiso de la Organización de lograr la equidad entre los géneros, especialmente en las categorías superiores. A fines de 2024, la proporción de mujeres que ocupaban puestos directivos en la OIT (de grado P.5 y categorías superiores) financiados con cargo al presupuesto ordinario había aumentado en un 4 por ciento con respecto al año anterior, con lo que se superó la meta del 42 por ciento fijada para 2025. Se ha alcanzado así una cifra redondeada del 47 por ciento, logro que se ajusta estrechamente a la definición de igualdad de género de ONU-Mujeres, según la cual se considera que hay paridad dentro del 3 por ciento. Este avance pone de manifiesto el impacto que tiene combinar el compromiso de alto nivel con la adopción de iniciativas específicas y acciones generales en toda la Oficina con el objetivo de afrontar este desafío.

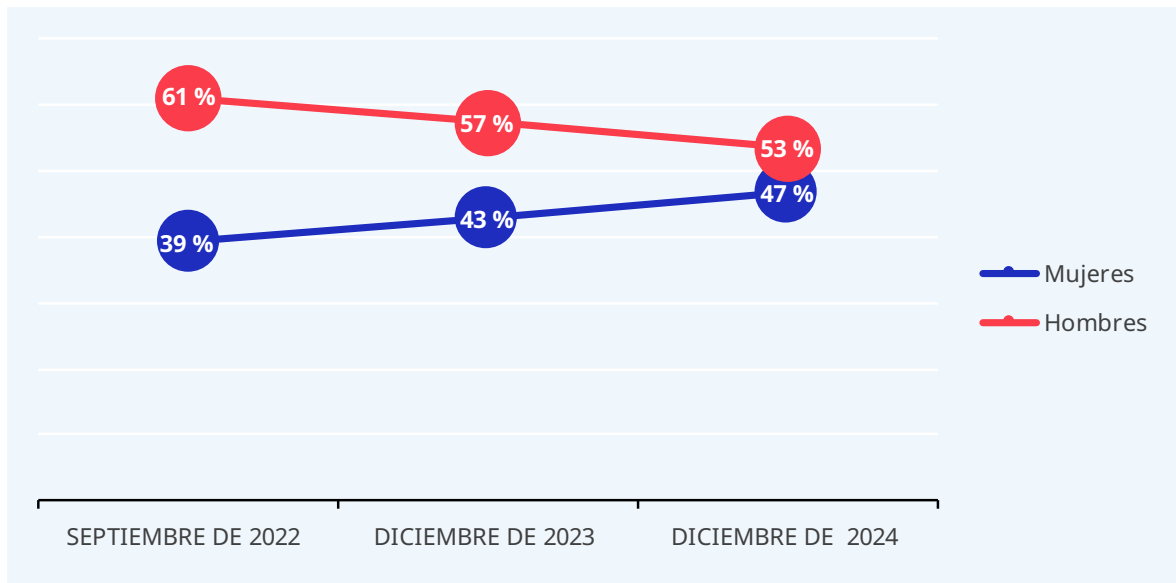
4.1. Distribución del personal por género, de septiembre de 2022 a diciembre de 2024

► Gráfico 5. Totalidad del personal de los servicios orgánicos



► Gráfico 6. Categorías P.1 a P.4 (solo personal de plantilla)

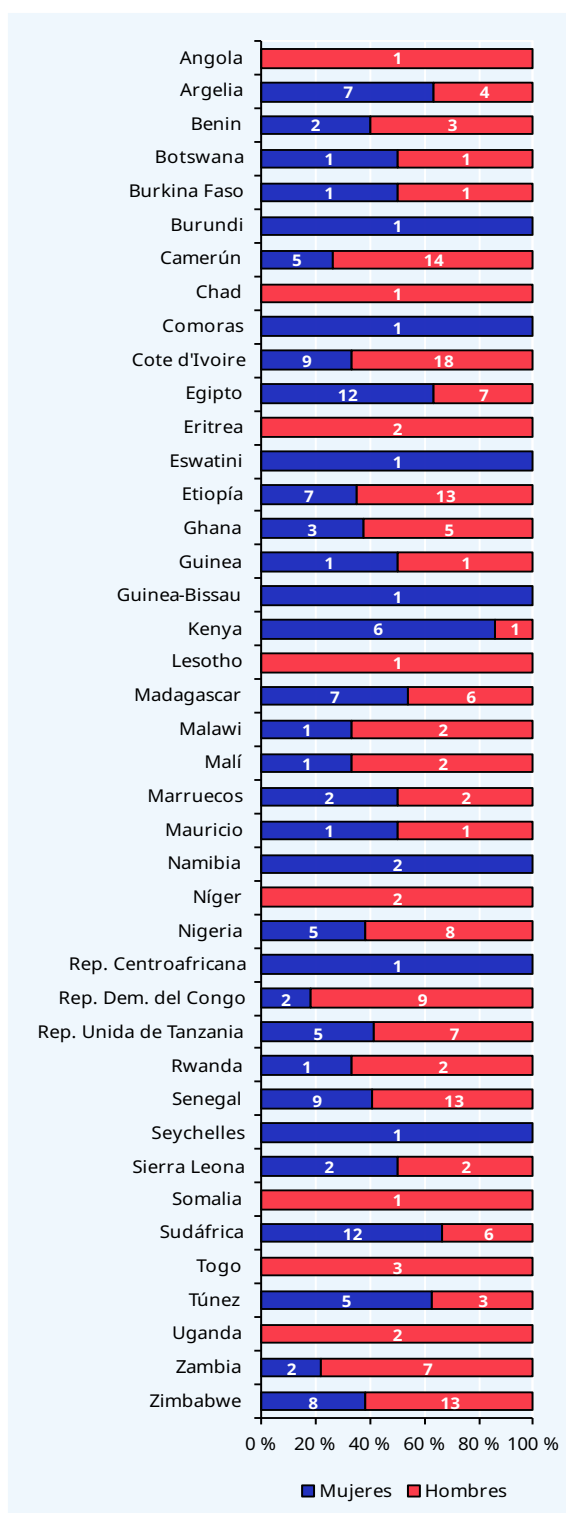


► **Gráfico 7. Categoría P.5 y superiores (solo personal de plantilla)**

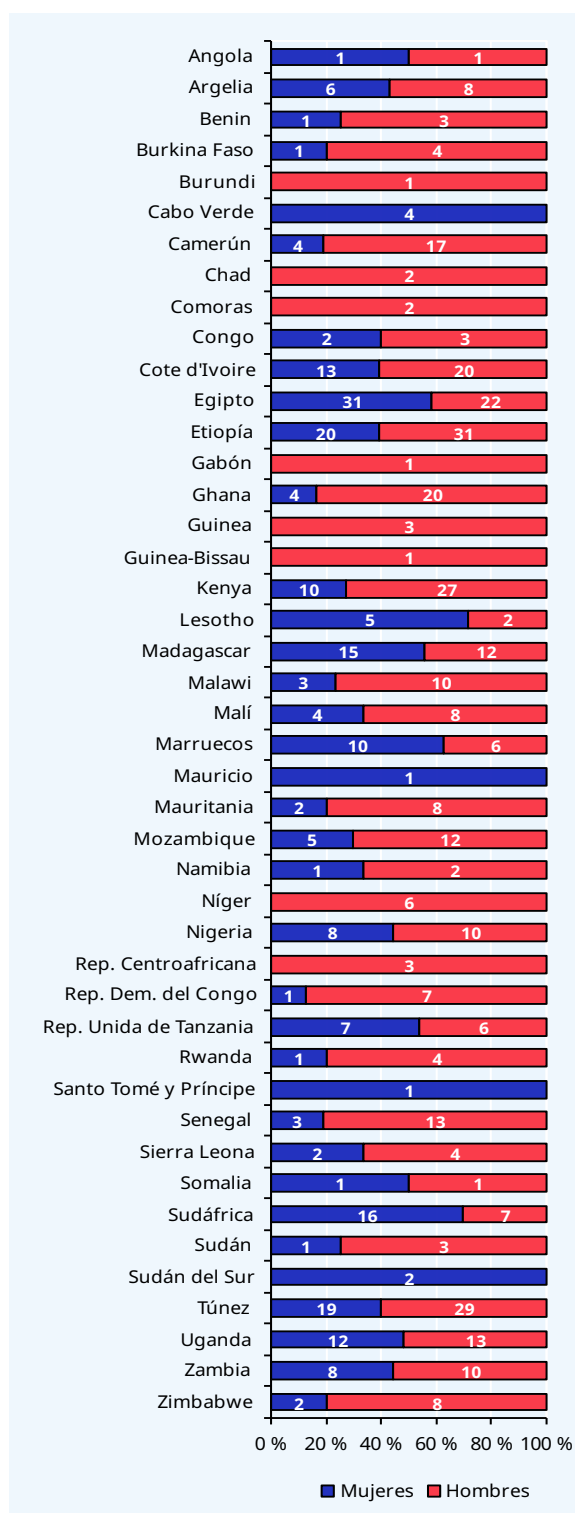
4.2. Distribución del personal por género, desglosada por región de origen, nacionalidad y fuente de financiación

► Gráfico 8. África

a) Personal de plantilla

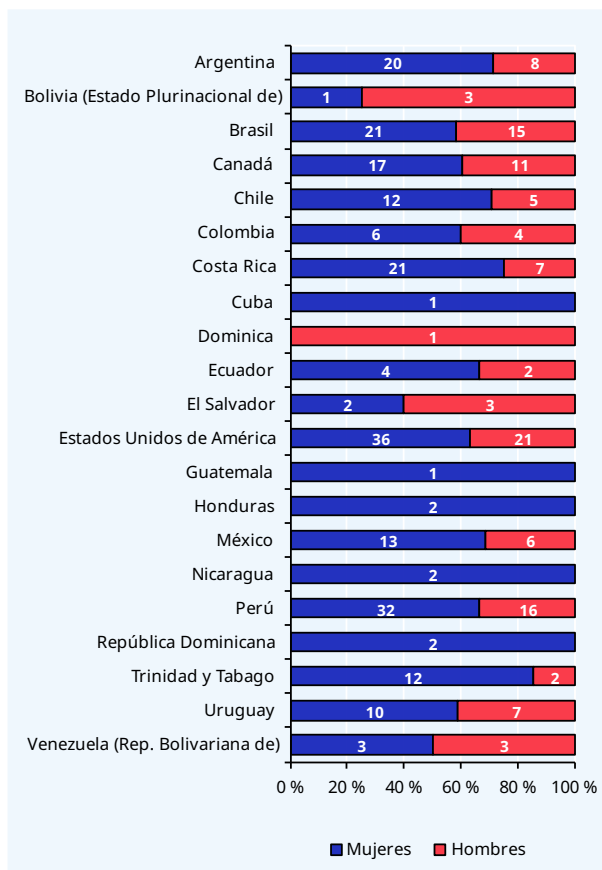


b) Personal de cooperación para el desarrollo

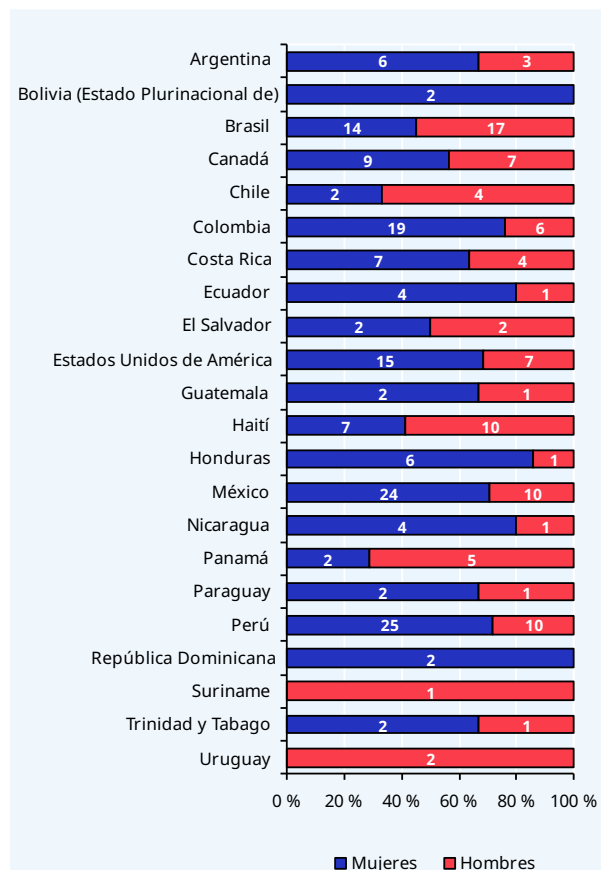


► **Gráfico 9. Las Américas**

a) Personal de plantilla

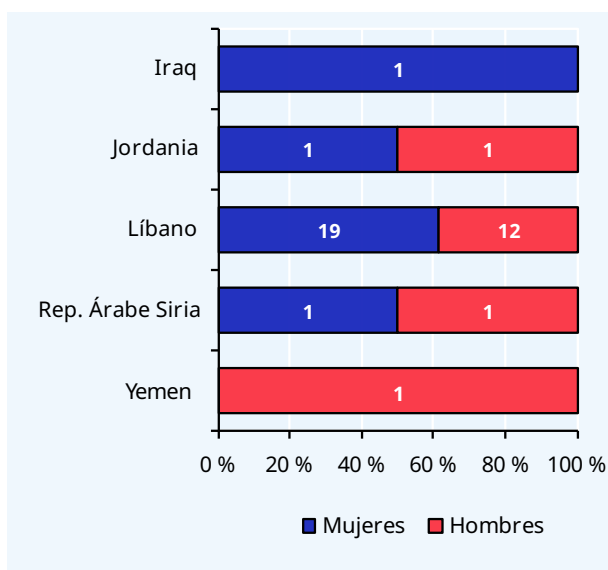


b) Personal de cooperación para el desarrollo

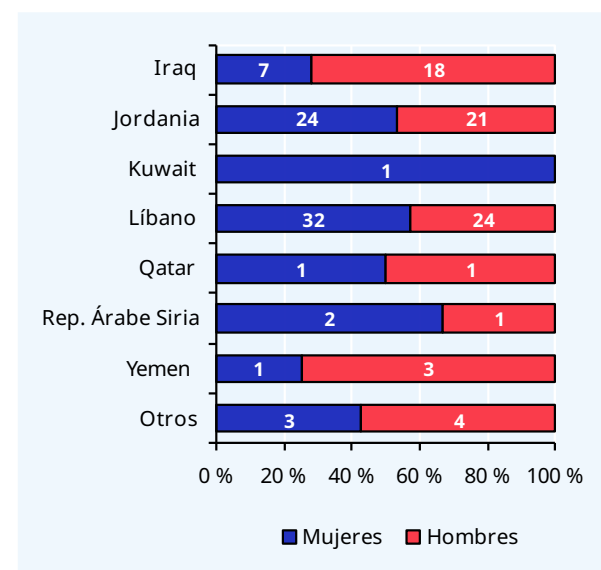


► **Gráfico 10. Estados Árabes**

a) Personal de plantilla

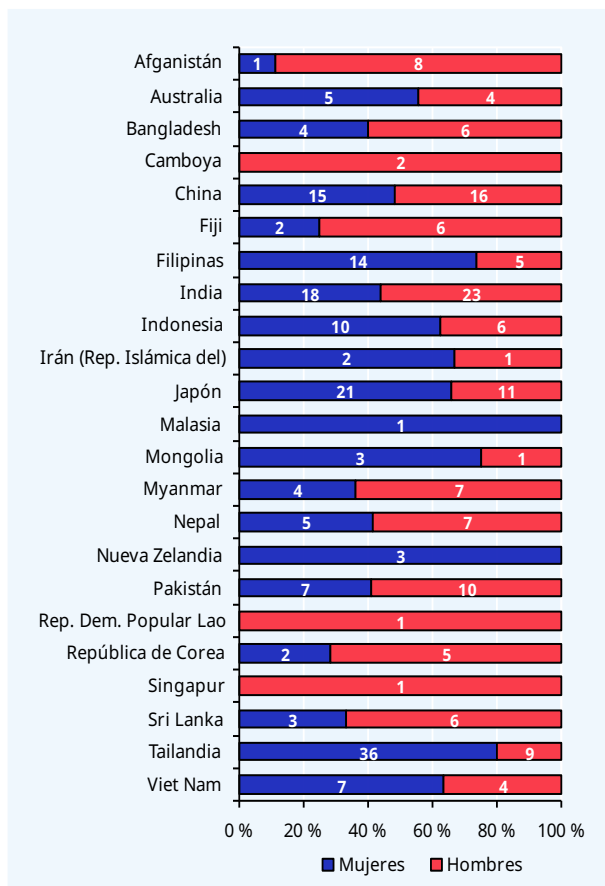


b) Personal de cooperación para el desarrollo

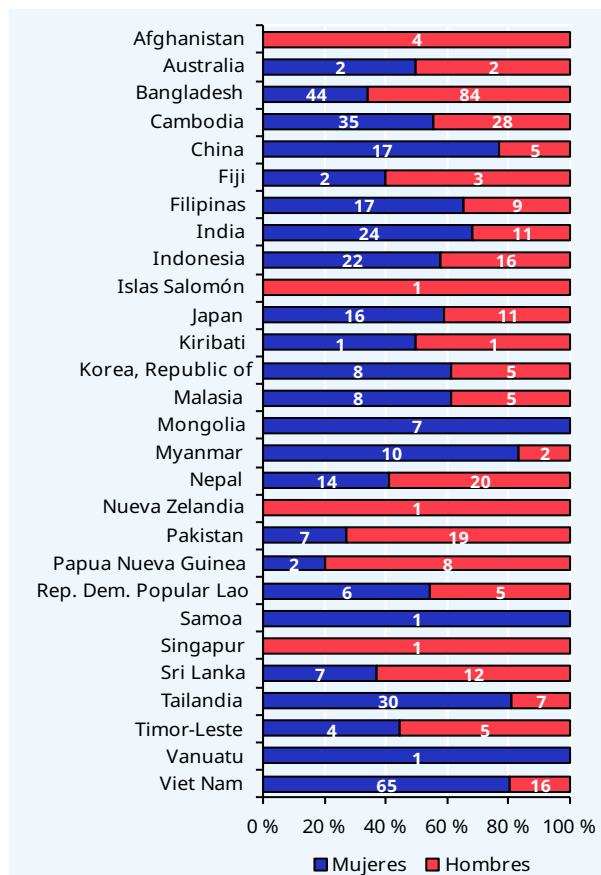


► Gráfico 11. Asia y el Pacífico

a) Personal de plantilla

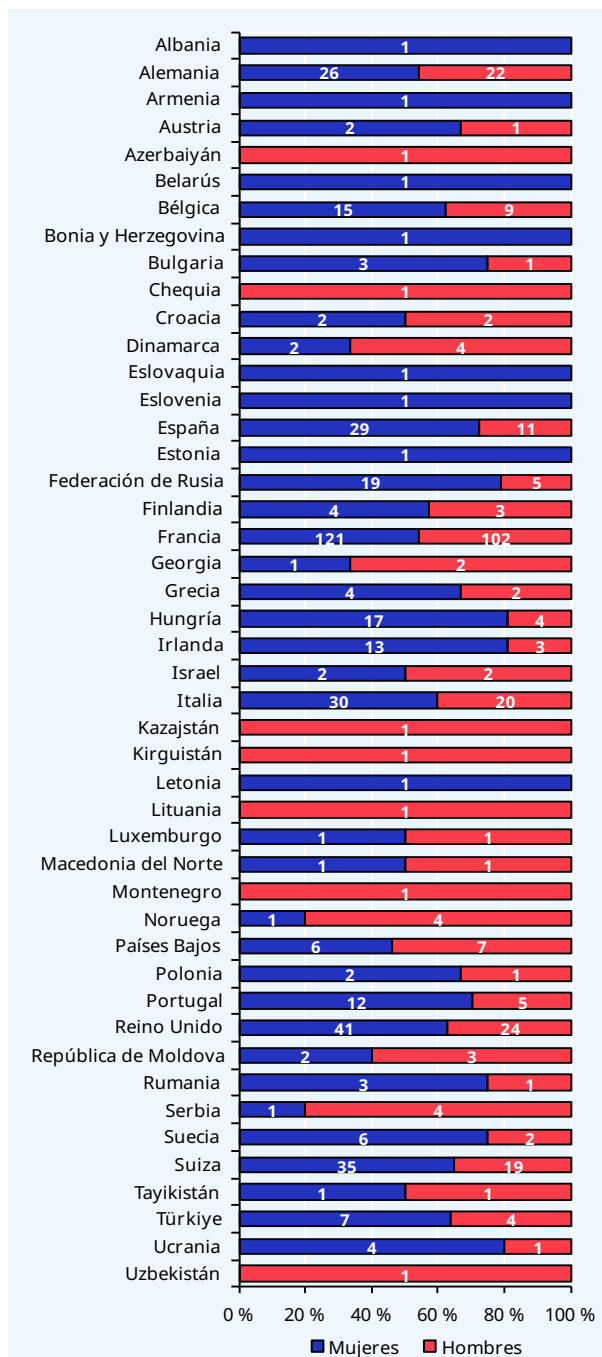


b) Personal de cooperación para el desarrollo

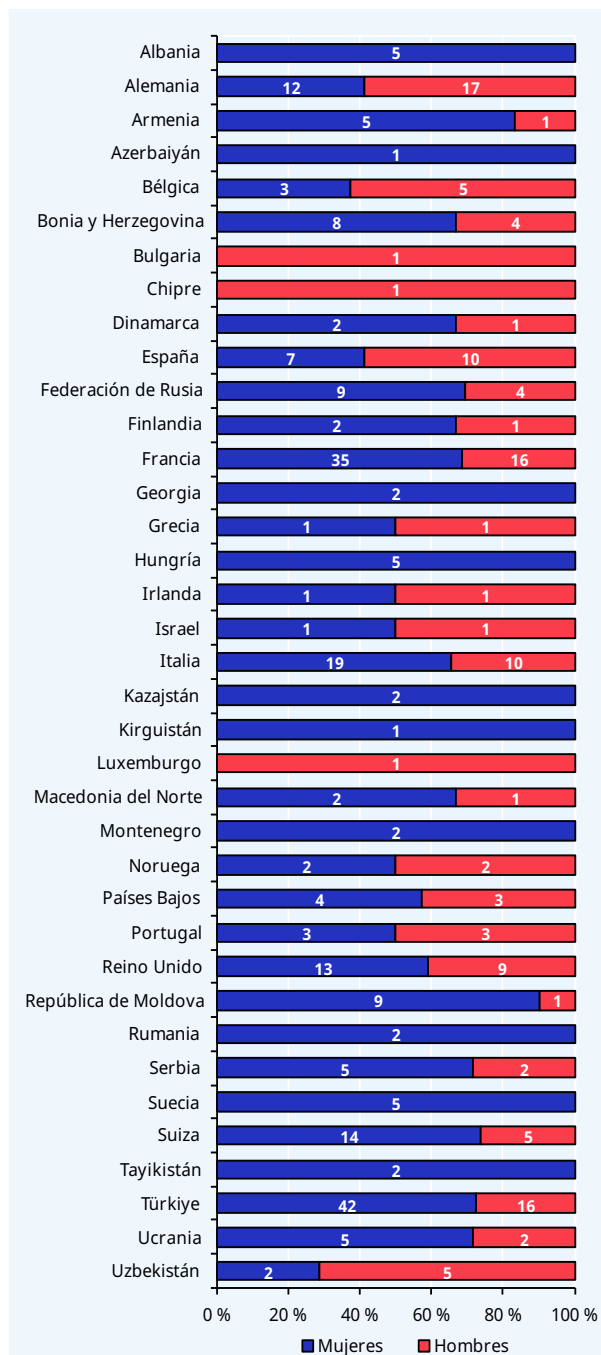


► Gráfico 12. Europa

a) Personal de plantilla



b) Personal de cooperación para el desarrollo



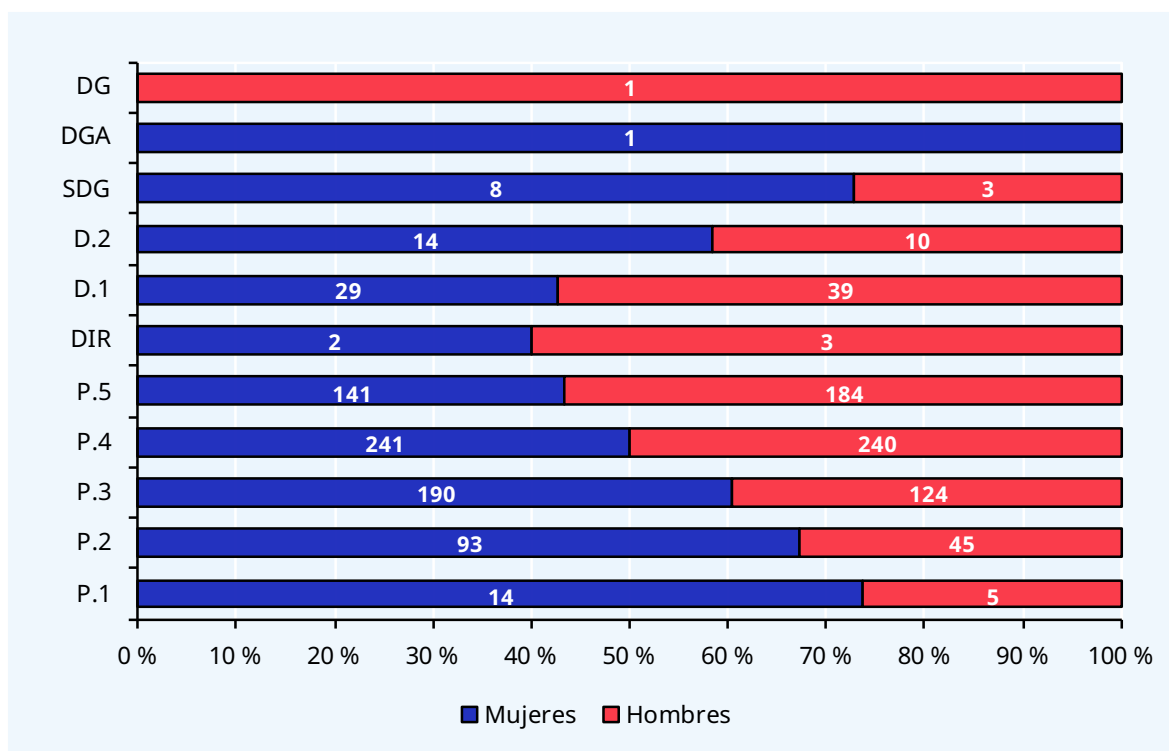
4.3. Distribución del personal por género, desglosada por categoría, edad, grado y tipo de contrato (personal de plantilla)

► Cuadro 13

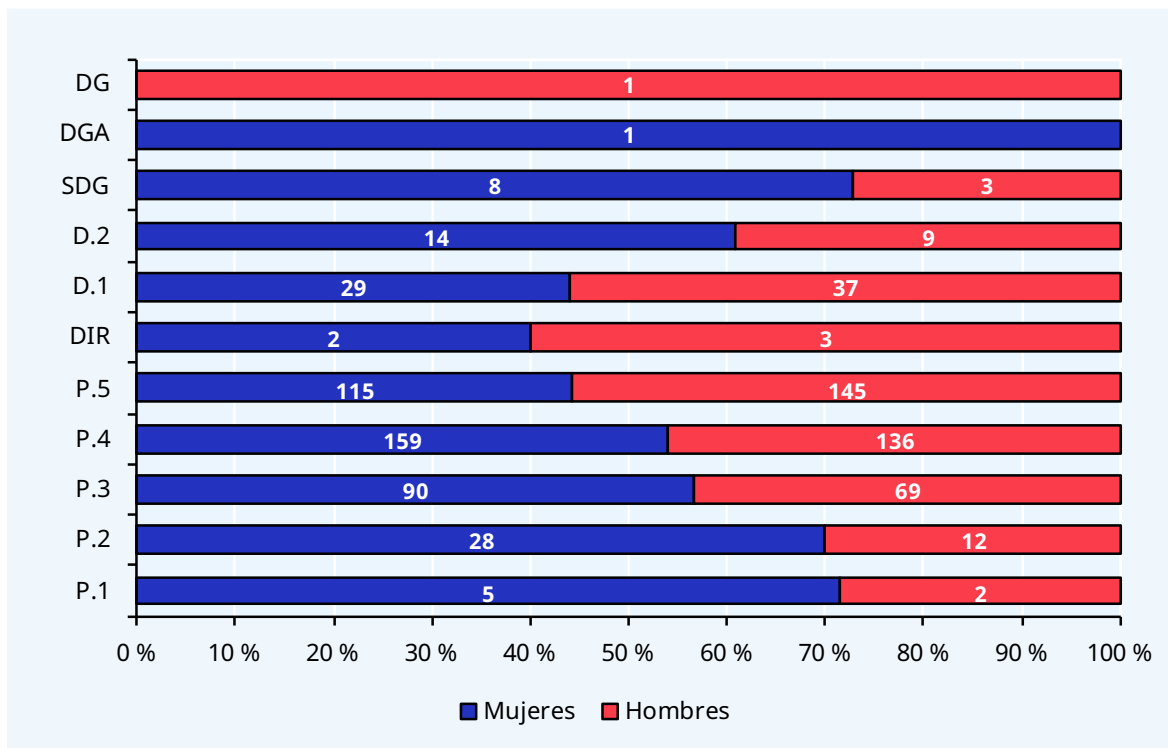
Grado		Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Total P		40	15	112	78	198	165	101	159	451	417
DG	DD								1	0	1
DGA	DD							1		1	0
SDG	DD					3	1	5	2	8	3
D.2	DD			1		2	1	4	1	7	2
	SLT						2	7	5	7	7
D.1	DD			2		10	4	3	12	15	16
	SLT					6	2	8	19	14	21
DIR	DD					1	1	1	2	2	3
P.5	DD			11	7	25	26	8	20	44	53
	SLT			5		35	38	31	54	71	92
P.4	DD	2	1	44	27	43	37	13	24	102	89
	SLT			7	7	41	28	9	12	57	47
P.3	DD	15	9	31	29	16	9	2	2	64	49
	SLT			4	1	13	14	9	5	26	20
P.2	DD	18	4	7	6	3				28	10
	SLT						2			0	2
P.1	DD	5	1		1					5	2
Total N		5	5	17	14	30	27	23	20	75	66
CORR	DD						4	4	3	4	7
NC	SLT									0	0
	DD						2	5	2	5	4
NB	DD	2	3	9	4	5	8	2	1	18	16
	SLT			1	1	9	3	8	9	18	13
NA	DD	3	2	6	8	8	5	2		19	15
	SLT			1	1	8	5	2	5	11	11
Total G y categorías conexas		26	14	95	60	177	90	124	63	423	227
G.7	DD							1		1	0
	SLT			4	3	20	7	33	8	57	18
G.6	DD	9		11	16	9	2	2	1	31	19
	SLT	1	1	22	6	71	30	46	7	140	44
G.5	DD	8	6	17	11	12	2	5	2	42	21
	SLT	2	2	24	8	50	16	30	9	106	35

Grado		Hasta 35 años		36-45 años		46-55 años		Más de 55 años		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
G.4	DD	4	1	5	2	6	2	1	1	16	6
	SLT		1	11	1	8	7	6	14	25	23
G.3	DD	1	2	1	2		4		1	2	9
	SLT	1			7		8	1	15	2	30
G.2	DD		1		2		3			0	6
	SLT				2	1	9		5	1	16
Total general		71	34	224	152	405	282	249	242	949	710

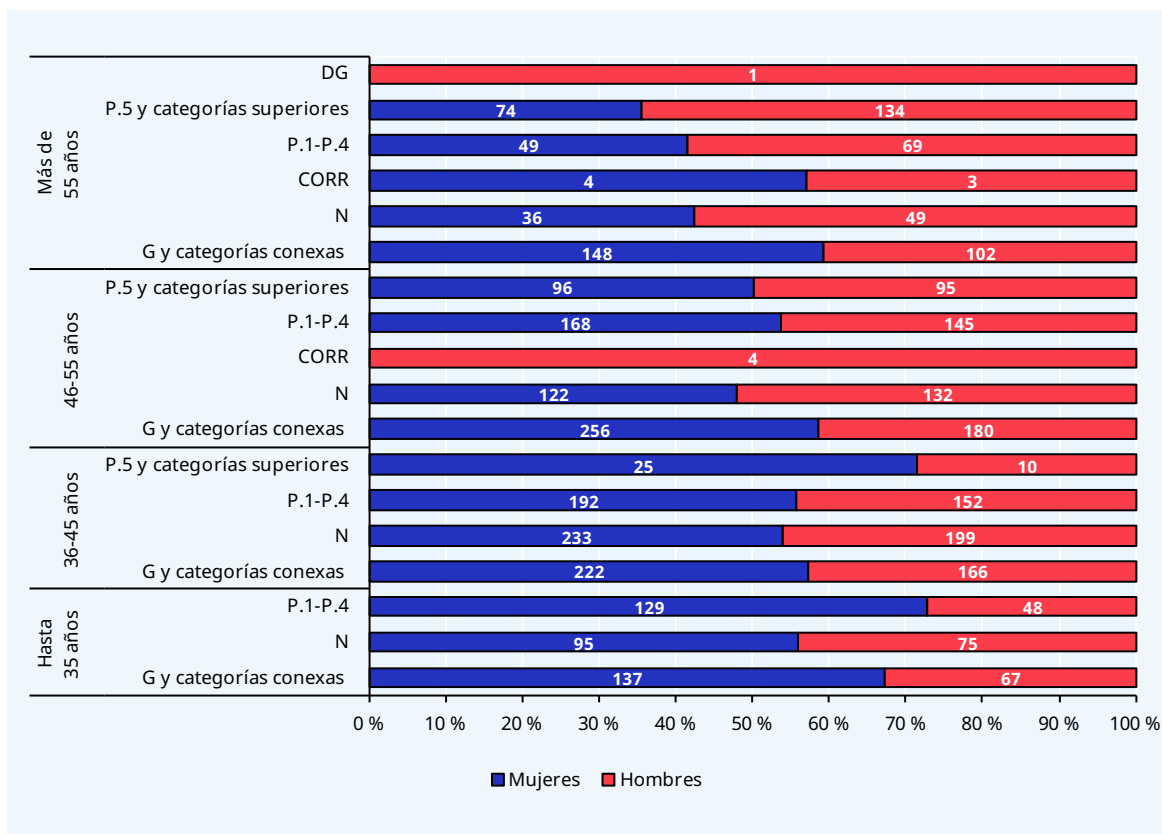
► **Gráfico 13. Distribución del personal de las categorías de servicios orgánicos y superiores, por género (totalidad del personal)**



► **Gráfico 14. Distribución del personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, por género (personal de plantilla)**



► **Gráfico 15. Distribución de la totalidad del personal por género, desglosada por categoría, edad y grado**

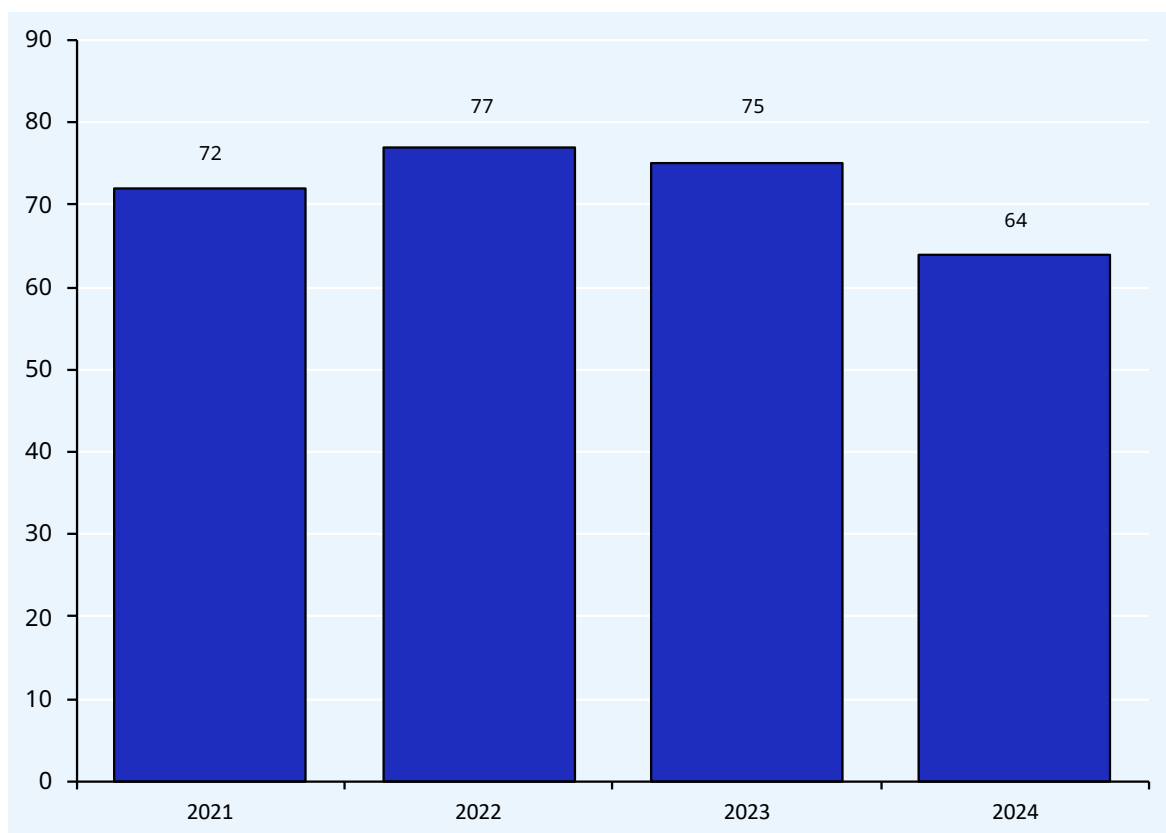


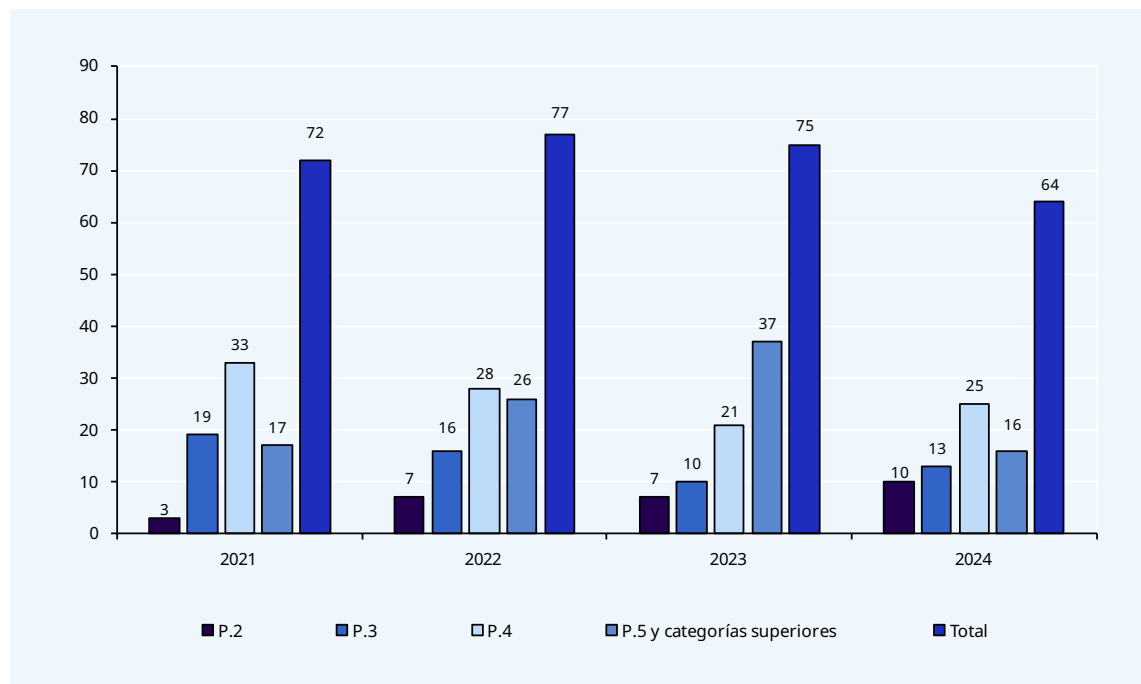
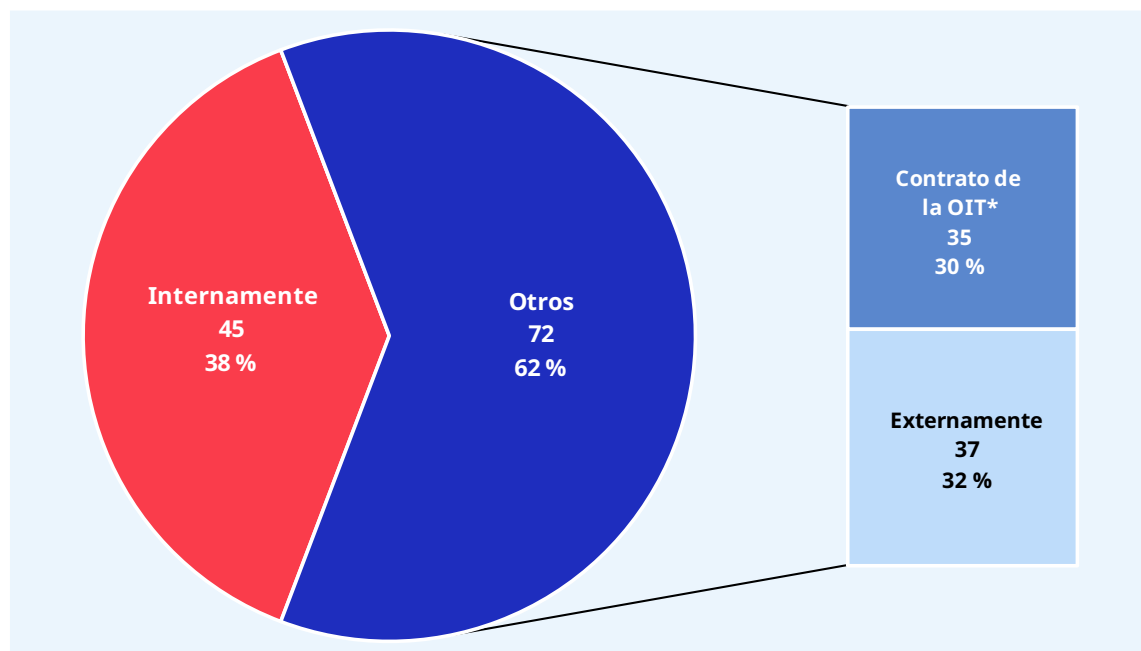
► 5. Contratación y movilidad del personal

15. En 2024 la Oficina publicó 64 anuncios de vacantes para ocupar puestos ya existentes financiados con cargo al presupuesto ordinario, además de numerosas convocatorias para cubrir puestos temporales y de categorías superiores. En 2023 el número de funcionarios que asumieron tareas en un nuevo lugar de destino duplicó el registrado en 2022; y en 2024 se mantuvo un nivel similar de movilidad geográfica con el traslado de 55 funcionarios. La distribución de los puestos vacantes cubiertos, por grado y género, muestra que la proporción de mujeres que están ocupando tales puestos sigue siendo superior a la de hombres, aunque en menor medida en 2024 que en el año anterior (el 53 por ciento frente al 60 por ciento). Además de reconocer las ventajas que supone mantener una presencia femenina importante en el nivel P.4 como vía de acceso a los puestos directivos superiores, es preciso centrarse en restablecer el equilibrio en los grados P.2 y P.3, donde los hombres están subrepresentados.

5.1. Anuncios de puestos vacantes en la categoría de servicios orgánicos, 2021-2024 (personal de plantilla)

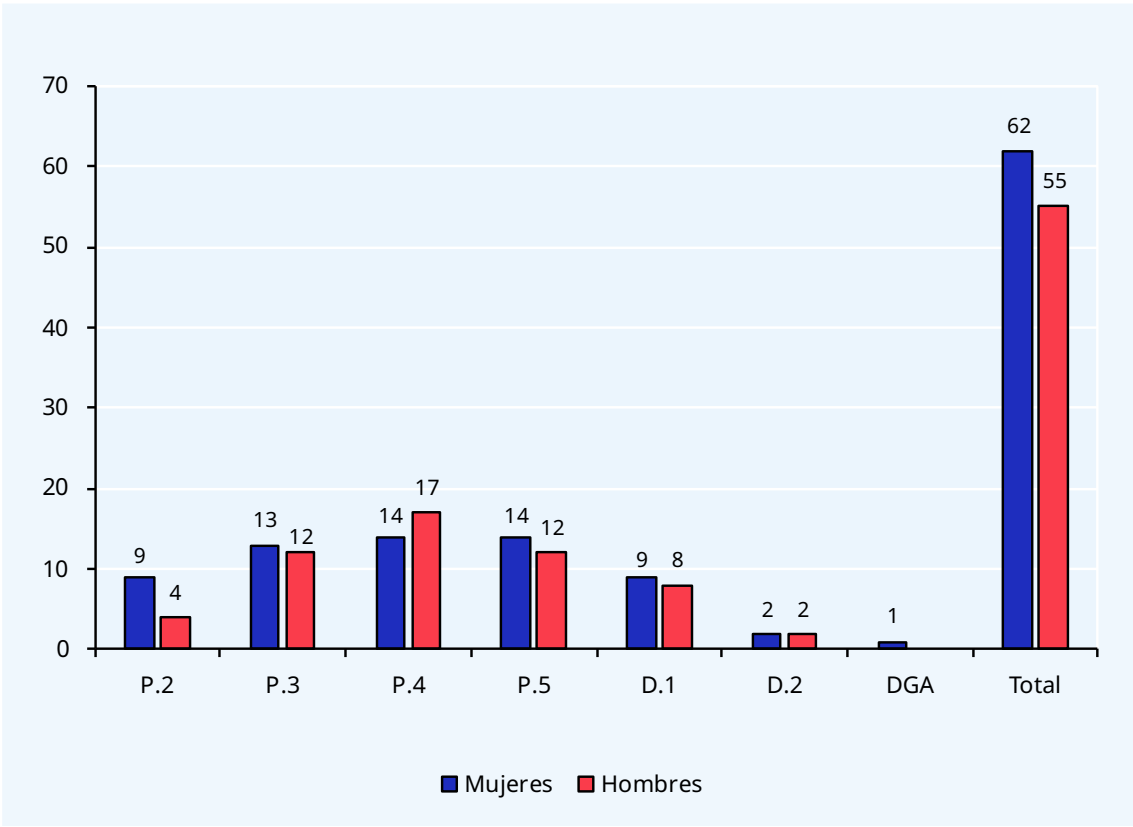
- **Gráfico 16. Número de concursos publicados mediante el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), 2021-2024**



► **Gráfico 17. Número de puestos vacantes, por grado, 2021-2024**► **Gráfico 18. Distribución de los puestos vacantes cubiertos interna y externamente, en 2024**

* Titulares de un contrato de trabajo de la OIT que no se consideran candidatos internos.

► **Gráfico 19. Distribución de los puestos vacantes cubiertos, por grado y género, en 2024**



5.2. Composición del personal nombrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores (personal de plantilla)

16. Para cubrir puestos no lingüísticos sujetos a la distribución geográfica, en 2024 se nombró a 68 nuevos funcionarios, de los cuales 14 procedían de países insuficientemente representados y 2, de países que no estaban representados en 2023 (Azerbaiyán y Guatemala).

► **Cuadro 14**

Insuficientemente representados ¹		Adecuadamente representados ²		Más que adecuadamente representados ³	
País	Total	País	Total	País	Total
Australia	2	Alemania	2	Argentina	1
China	2	Azerbaiyán*	1	Bélgica	1
Estados Unidos	5	Guatemala*	1	Bolivia (Estado Plurinacional de)	1
Federación de Rusia	2	Indonesia**	1	Brasil	4
		México	3	Canadá	2
		Nepal	1	Chile	2
		Níger	1	Colombia	2
		Nigeria	1	El Salvador	1
		Reino Unido	1	España	3
		Serbia	1	Etiopía	1

Insuficientemente representados ¹		Adecuadamente representados ²		Más que adecuadamente representados ³	
País	Total	País	Total	País	Total
		Suecia	1	Francia	5
		Uganda	1	India	3
		Venezuela (República Bolivariana de)	1	Italia	2
				Kenya	1
				Malí	1
				Perú	1
				Rwanda	1
				Senegal	2
				Sierra Leone	1
				Sudáfrica	2
				Suiza	1
				Túnez	2
				Zimbabwe	1
Total	11	Total	16	Total	41

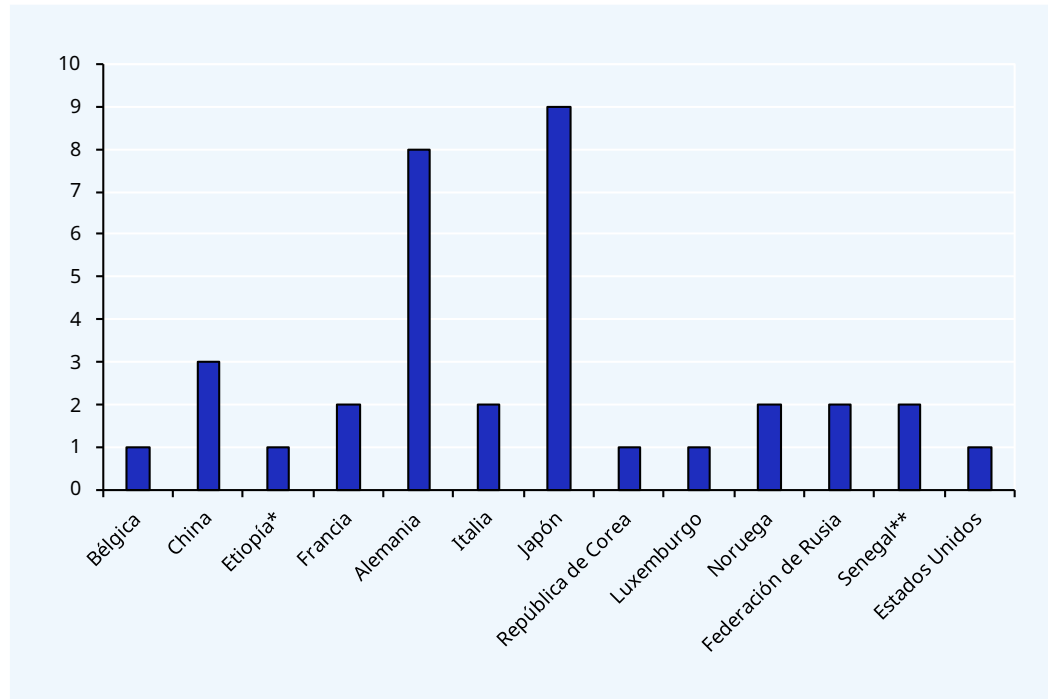
¹ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2022. ² Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2022. ³ Número de funcionarios contratados que proceden de Estados Miembros con un número más que adecuado de nacionales representados en el personal de la OIT a finales de 2022.

* País insuficientemente representado en 2021. ** País con un número insuficiente de nacionales representados en el personal de la OIT en 2023.

5.3. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de los pasantes, por país y región de origen

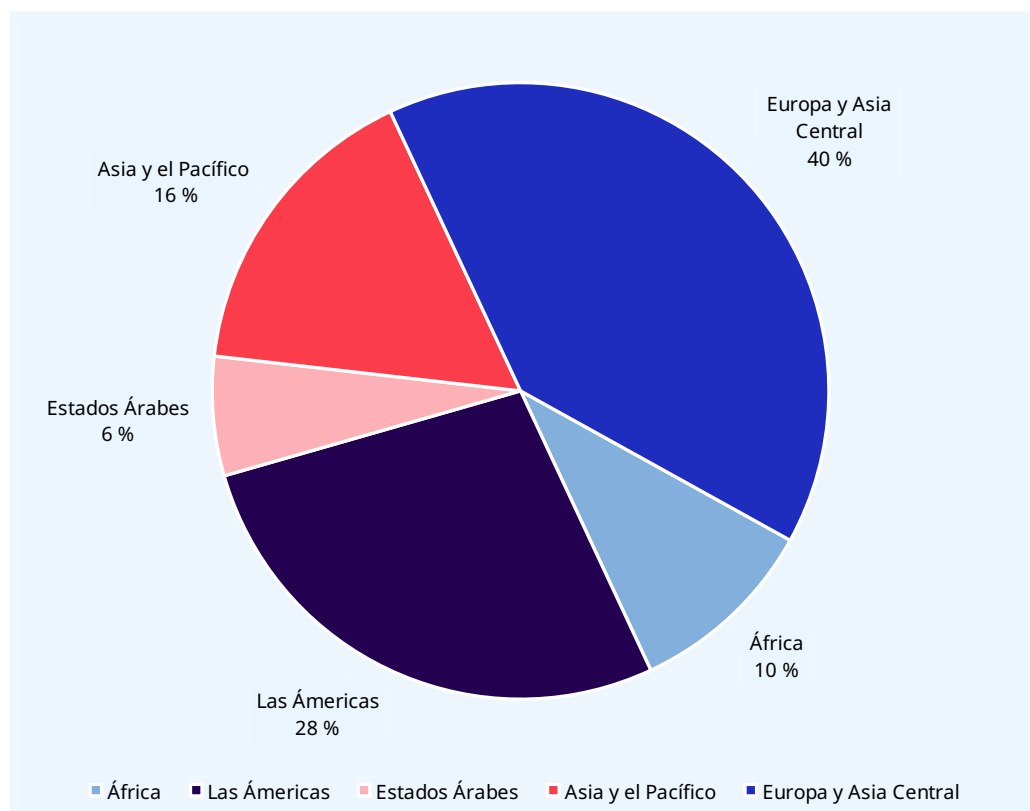
- El programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico sigue constituyendo una importante reserva de talento para la OIT, pues brinda a jóvenes profesionales la oportunidad de contribuir al cumplimiento del mandato de la Organización y de adquirir experiencia laboral a nivel internacional. Actualmente, hay 12 países donantes activos que patrocinan a jóvenes de 14 nacionalidades. De esos 12 países, 6 están insuficientemente representados en la OIT (China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Japón, República de Corea y Uzbekistán). En total, la OIT ha suscrito acuerdos con 23 países donantes en el marco de este programa, lo que demuestra su potencial para lograr una mayor diversidad. El programa de pasantías constituye otra vía para incorporar a más jóvenes talentos en la labor de la Oficina, con miras a rejuvenecer su fuerza de trabajo a largo plazo. En 2024 la OIT contaba con 80 pasantes de 40 nacionalidades.

► **Gráfico 20. Distribución de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, por nacionalidad**



* Puestos financiados por los Países Bajos. ** Puestos financiados por Francia.

► **Gráfico 21. Distribución de los pasantes, por región de origen**



5.4. Movilidad del personal (personal de plantilla)

► Cuadro 15

Tipo de movimiento	2023				2024				Total
	P		G		P		G		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Movilidad geográfica	23	33	1	1	28	26	1	0	113
De oficinas exteriores a la sede	6	11			7	6	1		31
De la sede a oficinas exteriores	6	8			7	3			24
Entre oficinas exteriores	11	14	1	1	14	17			58
Traslado dentro de un mismo grado	36	37	18	7	52	40	21	11	222
En el marco del presupuesto ordinario	21	28	12	3	27	23	13	6	133
De la cooperación para el desarrollo	9	5	5	2	14	10	6	4	55
A la cooperación para el desarrollo	6	4	1	2	11	7	2	1	34
Movilidad interinstitucional	8	4	1	0	7	4	1	0	25
De organismos de las Naciones Unidas	6	1	1		5	3	1		17
A organismos de las Naciones Unidas	2	3			2	1			8
Ascensos	39	37	23	9	43	30	16	11	208
Dentro de una misma unidad	18	16	15	8	19	15	12	9	112
A raíz de un traslado	21	21	8	1	24	15	4	2	96
Cese en el servicio	33	35	25	22	28	37	25	23	228
Jubilaciones	9	8	8	3	10	13	14	10	75
Otros	24	27	17	19	18	24	11	13	153

P: categorías de servicios orgánicos y superiores (incluida la categoría de servicios orgánicos nacionales). G: categorías de servicios generales.

► 6. Supervisión y seguimiento

18. El presente informe anual sobre la composición y la estructura del personal ofrece una visión general de la fuerza de trabajo de la OIT en un momento concreto, así como una perspectiva en materia de diversidad orientada al futuro. Constituye una herramienta clave para el seguimiento de los avances logrados con miras a la consecución de los objetivos de diversidad establecidos en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, en particular con respecto al resultado 1, que determina el marco con el que la Oficina pretende dotarse de una fuerza de trabajo diversa y con las competencias adecuadas para afrontar el futuro. En la Estrategia se describen las esferas prioritarias, los principales resultados previstos, los indicadores clave seleccionados, las metas intermedias y las metas finales. En el informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 se presenta de forma general la situación a finales de 2024⁵.

⁵ GB.353/PFA/INF/7.